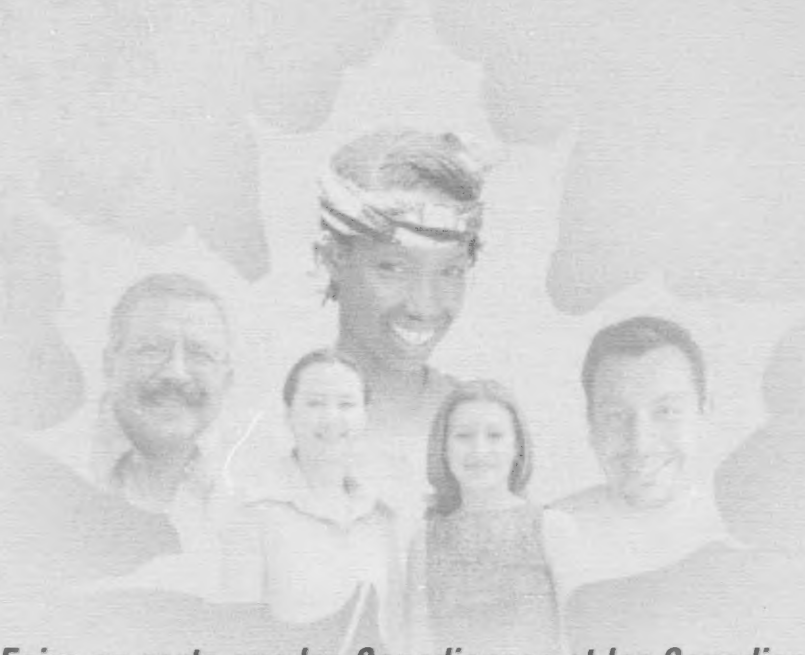


Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénificient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Canada

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiennes et les Canadiens de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et les organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion, ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues sont toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de travail ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public, ainsi que la communication par téléphone de messages haineux. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux Tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Il ne faut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme élaborant des politiques. Il a pour seule fonction d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et de la législation courante. À ce titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisit la Commission. Il ne peut pas instruire de cause de son propre chef et ne peut pas non plus faire pression sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de quelque autre manière sur leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. Les délais déraisonnables sont inacceptables, tout comme l'accélération indue de la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne – ceux des individus, des intimés et de la population canadienne dans son ensemble – sont trop importants pour ne pas veiller à une procédure équitable et accessible.

Message du président

Le nombre de plaintes dont la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal a diminué légèrement en 2005 par rapport aux sommets inégalés enregistrés en 2003 et en 2004.

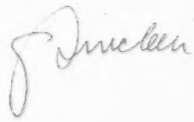
L'année dernière, j'ai souligné une des plus grandes difficultés qui se présentaient pour le Tribunal : le nombre de parties qui comparaissaient devant lui sans représentant légal. Ces plaignants sont souvent des gens aux moyens modestes qui ne peuvent se payer de représentants légaux. Pour supprimer cette difficulté, le Tribunal a appliqué un nouveau système de gestion des cas en 2005.

Très tôt pendant le processus d'instruction, un membre du tribunal organise une téléconférence avec toutes les parties en causes et (ou) leurs avocats respectifs. À cette occasion, le membre explique le processus d'audience et de préparation à celle ci employé par le Tribunal, et ce que l'on exige de la part des parties en cause. Le membre fixe aussi des échéances de concert avec les parties pour la divulgation des documents et des témoins ainsi que pour les dates d'audience. De plus, la gestion des cas sert à s'assurer que les plaintes sont entendues et tranchées en temps opportun.

En 2006, le Tribunal continuera à ajuster son nouveau processus de gestion des cas. Nous modifierons aussi notre système automatisé de gestion des cas, appelé la Boîte à outils du Tribunal, qui a été installé l'année dernière afin d'accroître l'efficacité de la recherche d'information ainsi que l'intégrité des données. En outre, nous réviserons la publication du Tribunal, intitulée « *Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal* », conçue pour aider les personnes non représentées à mieux comprendre les processus judiciaires du Tribunal.

Finalement, en 2005, on a nommé au Tribunal un nouveau vice président, un nouveau membre à plein temps et quatre nouveaux membres à temps partiel, ce qui apporte plus de diversité.

Le Tribunal demeure bien placé pour continuer à offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des audiences complètes, équitables et opportunes.



J. Grant Sinclair

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2005F-PDF
ISBN. 0-662-71455-5

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2005

Table des matières

Message du président i

Bilan de l'année 1

- Où en sommes nous? 1
- Composition du Tribunal 2

Résultats du Tribunal en 2005 3

- Questions relatives à la charge de travail 3
- Offrir un processus d'audience en temps opportun 4
- Rendre des décisions en temps opportun 4
- Règlements et médiations par le Tribunal 5
- Gestion des cas 6
- Fourniture de services, d'une sensibilisation et de renseignements aux parties en cause ainsi qu'au public 6

Causes 7

- Décisions rendues par le Tribunal 7
- Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale et par la Cour fédérale 15
- Décisions sur requête, objections et questions préliminaires 19
- Contrôles des décisions sur requête du Tribunal par la Cour suprême et la Cour fédérale 19
- Le point sur l'équité salariale 20
- Équité en matière d'emploi 20

Le point sur d'autres aspects du Tribunal 21

- Gestion et responsabilisation 21

Annexe 1 : Organigramme du Tribunal 23

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience 24

- Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne 25
- Audiences 25
- Appels 25

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 26

- Membres à plein temps 26
- Membres à temps partiel 27

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 29

Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal 30

Bilan de l'année

OÙ EN SOMMES-NOUS?

Le Tribunal a eu une année très productive en 2005. Il avait ouvert 130 et 139 dossiers respectivement en 2003 et en 2004, selon le nombre de plaintes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Cela représente une augmentation de 200 % par rapport à la moyenne précédente sur sept ans de 44,7 dossiers par année. En 2005, il en a ouvert 99 autres. En outre, il a rendu 11 décisions sur le fond et 37 décisions sur requête en 2005, introduit une nouvelle approche de gestion des cas dans le processus d'instruction, et mis en oeuvre une nouvelle technologie de gestion des cas.

La mission du Tribunal consiste à s'assurer que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient davantage d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne dont il est saisi. Pour ce faire, le Tribunal doit rendre une décision opportune, bien raisonnée et conforme à la loi.

En 2005, il a continué à insister sur ces objectifs malgré une charge de travail exceptionnellement élevée, où les situations deviennent de plus en plus complexes et où nombre des parties se présentent devant lui sans aide juridique spécialisée. C'est pourquoi il a lancé un nouveau modèle de gestion des cas. À des étapes clefs durant tout le processus préalable à l'audience, un membre du Tribunal convoque les parties à une conférence téléphonique pour s'assurer que l'instruction se déroule efficacement et sans retard excessif. Il leur indique comment se préparer à l'audience, et fixe des échéances pour ces obligations. L'intervention précoce de cette personne expérimentée aide aussi les intervenants à se concentrer sur les véritables questions à aborder, afin de justifier une plainte pour discrimination ou de se défendre contre elle. Cette intervention contribue aussi à résoudre d'importantes questions préliminaires qui autrement pourraient retarder l'audience ou nuire à son efficacité.

Des renseignements non scientifiques, portant sur la première année d'application du modèle de gestion des cas, montrent que le processus d'instruction est maintenant plus efficace et que les intervenants arrivent à l'audience mieux informés et préparés. Le Tribunal a donc commencé à réviser ses publications documentaires en fonction de cette nouvelle approche, et compte publier la nouvelle version de *Comment s'y retrouver?* au début de 2006.

La forte augmentation du nombre de dossiers ouverts par le Tribunal depuis trois ans montre aussi que la circulation des documents n'a jamais été aussi forte. En l'absence de ressources supplémentaires pour relever ce défi, il s'est tourné vers les nouvelles technologies pour maintenir et si possible améliorer son efficacité dans le traitement du nombre élevé de documents relatifs aux causes à entendre. En 2005, il a installé un nouveau logiciel de gestion des cas pour automatiser l'enregistrement et l'extraction de documents. Cette technologie ultra-moderne réduit la manutention manuelle des documents, améliore l'extraction d'information et de données et préserve la sécurité et l'intégrité des documents, de sorte que le Tribunal se montre encore plus efficace auprès des parties en cause.

Composition du Tribunal

À la fin de 2004, le Ministre a promu le vice-président au poste de président. En 2005, le poste de vice-président a été comblé par la nomination d'un des membres à plein temps du Tribunal. Le Ministre a également effectué cinq nouvelles nominations en 2005 pour porter le personnel du Tribunal à un total de quatre membres à plein temps (y compris le président et le vice-président) et de six membres à temps partiel, représentant diverses régions de tout le pays (voir annexe 3).

Le Tribunal s'est montré d'autant plus efficace dès 2003, dans la gestion et l'ordonnancement des cas, puisque le vice-président avait occupé par intérim et occupe maintenant comme titulaire le poste de président et que l'on a promu un membre à plein temps à son ancien poste de vice-président. L'expérience que possèdent ces personnes à l'égard du système du Tribunal, de son processus d'instruction et de ses médiations, a contribué à éviter la perte d'efficacité qui aurait sans doute accompagné la courbe d'apprentissage normale si les deux postes avaient été comblés par des néophytes. Cette continuité a surtout permis de relever le défi permanent en 2005, à savoir la charge de travail plus élevée que jamais du Tribunal, et de faciliter la transition des nouveaux venus dans leurs nouveaux rôles et responsabilités à titre de membres à temps partiel du Tribunal.

TABLEAU 1 Nouveaux dossiers ouverts 1996-2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (prévus)	Totaux
Tribunaux et membres instructeurs (droits de la personne)	15	23	22	37	70	83	55	130	139	99	80	753
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	2	0	0	10
Totaux	15	23	22	37	74	87	55	130	141	99	80	763

Note : Conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le nombre de dossiers ouverts par le Tribunal est déterminé par le nombre de plaintes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne.

Résultats du Tribunal en 2005

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à réduire à douze mois le délai de traitement d'une affaire. Étant donné que les défenses énergiques et la complexité accrue des causes rendent le processus d'instruction plus long et plus coûteux, il est plus que jamais nécessaire de trouver des moyens d'améliorer l'efficacité.

Questions relatives à la charge de travail

En 2003 et en 2004, le Tribunal a ouvert respectivement 130 et 139 dossiers, basés sur des plaintes renvoyées, pour instruction, par la Commission canadienne des droits de la personne. Cela représente une augmentation de 200 % par rapport à la moyenne précédente sur sept ans de 44,7 dossiers par année. Même si le nombre de dossiers ouverts a diminué à 99 en 2005, il n'en demeure pas moins que, si l'on y ajoute le nombre des dossiers encore ouverts remontant aux deux années précédentes, il imposait encore un lourd fardeau sur les ressources du Tribunal en 2005. Selon des projections effectuées par la Commission, celui-ci prévoit de 70 à 80 nouveaux dossiers en 2006 (voir le tableau 1).

Le Tribunal a siégé durant 296 jours en 2003, dont 46 pour des médiations, ce qui représente une augmentation de 75 % du nombre de jours d'audience par rapport à 2002. En 2004, il a siégé durant 298 jours, dont 57 de médiation. À partir de 2005, il a remplacé la fixation des dates d'audience au début du processus d'instruction par une approche plus pratique : dorénavant, elle seront fixées seulement après que les parties en cause auront échangé les documents pertinents et déterminé les questions, les preuves et les témoins nécessaires pour faire valoir leurs arguments de plainte ou de défense, selon le cas. Par conséquent, le nombre de jours d'audience a baissé à 215 en 2005, y compris 47 pour les médiations. Les membres ont également effectué 162 téléconférences de gestion des cas avec les parties en cause et (ou) leurs représentants.

À la date de publication, 147 dossiers demeuraient ouverts. Bien qu'élevé, ce nombre ne représente pas un arriéré de travail, mais reflète plutôt la complexité des causes et le volume exceptionnellement élevé des plaintes renvoyées depuis 2003. Lorsque le Tribunal a commencé à tenir des audiences en vertu de la LCDP en 1979, le style adopté pour la défense était nettement différent. En général, on nommait des membres pour entendre une plainte et l'instruction commençait rapidement après une procédure minimale préalable à l'audience. L'instruction proprement dite était très brève (souvent moins d'une semaine) et toutes les questions étaient réglées pendant l'audience sur le bien-fondé d'une affaire.

Beaucoup de choses ont changé depuis 25 ans, surtout pendant les récentes années, tant sur le plan des litiges soumis au Tribunal que dans les procès civils en général. La plupart des observateurs s'entendent pour dire que le ton des audiences est devenu plus accusatoire et que le processus proprement dit est plus fragmenté par de nombreuses requêtes et objections. Par exemple, en 2004 le Tribunal a rendu 24 décisions officielles sur requête, en comparaison avec 16 décisions sur le bien fondé des plaintes, sans parler des nombreuses directives et décisions sur requête rendues sans motifs écrits. En 2005, il a rendu 37 décisions sur requête et 11 décisions sur le fond.

Tel qu'indiqué dans notre dernier rapport annuel, il a tenté de réduire le plus possible l'impact de ces perturbations par de nombreux moyens : (1) quand les circonstances le justifient, il reporte la décision sur les requêtes à l'audience consacrée au bien-fondé d'une plainte; (2) lorsqu'elles sont entendue de façon préliminaire, la plupart des requêtes ne sont réglées que par écrit; (3) les règles de procédure du Tribunal exposent clairement les attentes en matière de divulgation; et (4) le système de gestion des cas utilisé par le Tribunal, officiellement mis en oeuvre en 2005, aide les parties à déterminer et à résoudre les litiges en matière de divulgation avant qu'ils s'enveniment, et à réaliser une présentation plus simplifiée et plus efficace de leur cause au moment de l'audience.

Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à réduire à 12 mois le délai nécessaire pour terminer un dossier, à partir de la date du renvoi jusqu'à la décision proprement dite, et ce dans 80 % des cas. Les affaires closes englobent les règlements (par médiation ou autrement), les abandons et les causes entendues et tranchées par un membre du Tribunal.

Le nombre moyen de jours nécessaires pour mener à terme les dossiers ouverts en 2002 et en 2003 a été respectivement de 208 et de 235. Le délai moyen pour 2004 a diminué à 179 jours, et plus de 75 % des dossiers sont maintenant clos. Au moment de la publication, le délai moyen pour les dossiers ouverts en 2005 est de 86 jours, bien qu'un nombre considérable de ceux ci demeurent ouverts.

La plupart des cas sont réglés sans que l'on doive recourir à une audience. Pour ceux qui exigent une audience et une décision en bonne et due forme, le délai moyen en 2001 était de 384 jours, alors que six causes ont duré plus d'un an. En 2002, la moyenne a été réduite à 272 jours, et aucune cause n'a dépassé un an. En 2003, elle a augmenté à 425 jours, alors que plus de la moitié des causes duraient plus d'un an (surtout en raison de demandes formulées par les parties ou faisant l'objet de procédure devant la Cour fédérale). En 2004, le délai moyen nécessaire pour mener une cause à terme a de nouveau baissé à 371 jours, bien que plus de la moitié des causes aient dépassé un an. Les statistiques pertinentes sur les dossiers ouverts en 2005 n'étaient pas encore disponibles au moment de la publication.

En 2002, le nombre moyen de jours écoulés entre le renvoi d'une affaire et le premier jour de l'audience était de 169. Pour les dossiers ouverts en 2003 et 2004, il s'est élevé respectivement à 232 et à 279 jours. Les dossiers ouverts en 2005 ont exigé en moyenne 227 jours pour arriver à l'audience, mais nombre d'entre eux sont encore ouverts.

Tel qu'indiqué dans la section sur la charge de travail ci-dessus, la phase préalable à l'audience devient généralement de plus en plus litigieuse. Le Tribunal a adopté un modèle de gestion des cas, examiné plus loin dans le présent rapport, pour contribuer à lutter contre ce phénomène. En outre, le plus souvent, il a pu respecter les échéances d'audience qui convenaient aux parties en cause.

Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal s'est également engagé à réduire à quatre mois le délai nécessaire pour rendre ses décisions, à partir de la dernière journée de l'audience, et ce dans 90 % des cas.

En 2003, le délai a été en moyenne 84 jours, et en 2004, 121 jours. Bien que ces chiffres ne soient que légèrement supérieurs à l'objectif fixé de quatre mois ainsi qu'à la moyenne précédente de 117 jours sur sept ans, la moitié des décisions rendues en 2004 ont dépassé l'objectif du Tribunal. En 2005, le délai a nettement augmenté pour atteindre une moyenne de 191 jours, alors que moins de la moitié des décisions ont été rendues avant l'objectif de quatre mois fixé par le Tribunal.

Le rapport de l'année dernière notait que la hausse dramatique de 200 % du nombre des plaintes renvoyées devant le Tribunal en 2003 et en 2004 pesait lourdement sur la charge de travail de ses membres. Bien que le nombre des renvois ait quelque peu diminué en 2005, cette situation est certainement restée un facteur déterminant l'année dernière. De plus, la complexité accrue des causes, les défenses vigoureuses maintenant invoqués à l'occasion des instructions, ainsi que le temps consacré par les membres du Tribunal qui participent aux conférences sur les cas avec les parties en cause (c'est-à dire, gestion des cas), pour résoudre les questions préliminaires à l'audience, ont beaucoup accru la charge de travail des membres. Compte tenu de ces facteurs, l'objectif du Tribunal, consistant à régler le plus tôt possible les affaires dont il est saisi, demeure très importantes. Nous continuons aussi à examiner la gestion active des cas, détaillée dans la section ci-après, pour aider les parties en cause à mieux se concentrer sur les questions devant être tranchées par le Tribunal à l'audience, et ainsi à en réduire le nombre.

Règlements et médiations par le Tribunal

Le taux moyen de règlement des causes soumises au Tribunal depuis 1997 est de 70 %. En 2003 et 2004, il se situait à 64 %. Parmi les dossiers ouverts en 2005, il s'élève à 25 %, mais il est encore trop tôt pour de nombreux autres ouverts pendant les derniers mois de l'année dernière.

Tel qu'indiqué plus haut, étant donné l'évolution de la législation sur les droits de la personne, les questions soulevées à l'occasion des discussions en vue d'un règlement deviennent de plus en plus complexes. Même si, bien entendu, nous nous efforçons de maintenir une excellente moyenne dans ce domaine, il est de plus en plus évident que la tâche ne sera pas aussi simple que par le passé.

Les règlements entre les parties ont souvent lieu pendant les deux semaines précédant le début prévu des audiences. Étant donné un aussi court préavis, le personnel du Greffe doit tout de même consacrer du temps, des efforts et des ressources pour planifier et organiser les audiences. De plus, le Greffe doit quand même payer des frais d'annulation de services professionnels et d'installations retenus pour l'audience.

TABLEAU 2 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997-2005

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne									
Jusqu'à la médiation	-	-	-	-	-	-	124	120	100
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	211	196	86
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	168	232	279	227
Jusqu'à ce que la décision soit rendue (à partir de la fin d'une audience)	75	103	128	164	84	89	117	129	-
Temps de traitement moyen avant la clôture d'un dossier	260	252	272	272	244	208	236	179	86

* Note: Il reste beaucoup de dossiers ouverts qui remontent à 2005, ce qui modifiera les moyennes pour cette année.

Depuis la restauration de la médiation en 2003, les discussions en vue d'un règlement commencent beaucoup plus tôt et les causes sont réglées bien avant le début prévu des audiences, ce qui fait gagner beaucoup de temps au personnel du Tribunal et produit des économies directes en argent.

Parmi les 130 dossiers ouverts en 2003, 57 ont fait l'objet d'une médiation effectuée par un membre du Tribunal et, de ce nombre, 73 % ont abouti à un règlement. En 2004, les chiffres étaient respectivement de 139, 59 et 59 %. Au moment de la publication, 32 des 99 dossiers ouverts en 2005 étaient soumis à la médiation, et 70 % d'entre eux étaient réglés.

Voir le tableau 2 pour de plus amples renseignements sur le nombre moyen de jours nécessaires pour mener à terme une cause, de 1997 à 2005.

Gestion des cas

Le rapport de l'an dernier soulignait que le ton des audiences devant le Tribunal était devenu plus accusatoire et que le processus des audiences était plus fréquemment interrompu par des requêtes et objections. Malgré la mise au point d'une procédure sur la divulgation préalable à une audience objective et ordonnée, cette marche à suivre a été fréquemment menacée par des échéances manquées, des demandes d'ajournement et des contestations véhémentes entre les parties en cause. Les audiences tenues sur le bien-fondé d'une plainte étaient également plus longues et plus complexes que par le passé, et les intervenants manquaient parfois d'assurance ou de formation sur la façon de se concentrer sur les questions soumises au Tribunal, ce qui occasionnait souvent des jours d'audience supplémentaires et des frais inutiles pour les parties en cause, ainsi que pour le Tribunal et le public en général.

Pour régler ces problèmes, le Tribunal a adopté un processus actif de gestion des cas en 2005. Au moyen de conférences de cas tenues avec les intervenants à des moments stratégiques pendant toute la période préalable à une audience, il a joué un rôle clef en guidant les parties vers une approche plus prévisible, simplifiée et équitable de l'instruction d'une cause. Pour sa part, il est davantage en mesure de présenter une audience plus efficace et efficiente sur le bien-fondé d'une plainte, et plus conforme au processus accéléré envisagé par la *Loi*.

Toujours soucieux des précautions à prendre au moment d'imposer des contraintes, surtout des échéances, afin de ne pas exercer des pressions excessives sur les intervenants, il considère néanmoins qu'une approche plus proactive de la gestion des cas sera avantageuse pour les intervenants, grâce à une utilisation plus équilibrée et plus efficace des ressources disponibles. Même si la gestion des cas n'est instaurée que depuis un an au Tribunal, les renseignements non scientifiques recueillis jusqu'à présent suggèrent déjà que l'on est en voie d'atteindre les objectifs décrits ci-dessus.

Fourniture de services, d'une sensibilisation et de renseignements aux parties en cause et au public

En 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide expliquant en termes simples tout le processus d'instruction. En 2004, il a publié d'autres renseignements qui précisent son rôle et son fonctionnement, en comparaison avec le mandat ou le service offert par la Commission. Le guide a été mis à jour en 2004 pour expliquer le processus de médiation employé. En 2005, nous avons commencé à le réviser davantage en fonction du nouveau processus de gestion des cas mentionné ci-dessus.

Le guide *Comment s'y retrouver?* et *la Procédure de médiation* sont disponibles sur le site Web du Tribunal à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp.

Le Tribunal a reçu très peu de plaintes sur ses services, mais certaines personnes craignent que l'on ne puisse obtenir des renseignements complets sur ses décisions antérieures. Le site Web a été refondu en 2003 d'après l'initiative Gouvernement en direct appelée « Normalisation des sites Internet ». On a aussi amélioré l'accès aux décisions sur le fond et aux décisions sur requête, en incluant un moteur de recherche plus puissant, un système de classification des décisions et la disponibilité des décisions sur le fond et des décisions sur requête selon la date de diffusion (voir http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index_f.asp). En 2005, le Tribunal a entrepris un autre examen de la disponibilité de ces données sur son site Web, et nous avons entamé un projet pour apporter d'autres améliorations en 2006.

Causes

Décisions rendues par le Tribunal

Virk c. Bell Canada (Ontario) 2005 TCDP 2

Le plaignant, de descendance sud asiatique, était à l'emploi de l'intimée à titre d'adjoint aux ressources dans le centre de marketing direct. Il alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son égard en omettant de le nommer en permanence à un poste de gestion, à cause de son origine nationale ou ethnique. Il ajoutait avoir été congédié en représailles à sa plainte. Le Tribunal a constaté que l'intimée avait confié au plaignant une série d'affectations intérimaires en gestion, ce qui était loin de garantir un poste permanent de gestionnaire au terme de l'une ou l'autre. L'intimée a agi raisonnablement lorsqu'elle a mis fin à l'affectation intérimaire du plaignant et remplacé celui ci par un gestionnaire permanent, lequel possédait l'expérience requise en ventes, convenait bien au poste et faisait face à la possibilité d'une mise en disponibilité pour cause de compression des effectifs. Le Tribunal a noté que le directeur du plaignant n'avait pas engagé comme gestionnaire une personne d'origine sud asiatique depuis plusieurs années, qu'une liste des cadres supérieurs se composait surtout de noms à consonance caucasienne, et que l'intimée ne correspondait pas au profil national d'une représentation des minorités visibles dans les postes de gestion. Toutefois, ces faits ne suffisaient pas à présumer une discrimination de sa part. De plus, durant un certain temps, on a confié à un gestionnaire permanent sud asiatique le projet initialement dirigé par le plaignant. En ce qui concerne les représailles, le Tribunal a conclu que le congédiement du plaignant survenu par la suite était attribuable au fait que ce dernier ne s'était pas convenablement prévalu de ses droits de supplantation, et que son gestionnaire ne l'avait pas induit en erreur à cet égard. La plainte a été rejetée.

Date de la décision :
20/01/2005

Membre instructeur :
P. Deschamps

Emploi :
Bell Canada

Plainte rejetée

Date de la décision :
11/02/2005

Membre instructeur :
S. Chotalia

Emploi :
RTL Robinson Enterprises Ltd.

Plainte rejetée

Tweten c. RTL Robinson Enterprises Ltd. 2005 TCDP 8

Le plaignant était employé comme mécanicien de machinerie lourde auprès de la compagnie de camionnage intimée. Après s'être blessé au dos au travail et avoir dû prendre un congé de plusieurs mois, il a demandé un allégement de ses tâches afin de pouvoir reprendre son emploi. L'intimée lui a demandé de produire une lettre de son médecin exposant ses limitations physiques et professionnelles. Le plaignant n'a jamais produit cette lettre et a refusé plusieurs demandes présentées par l'intimée en vue de le rencontrer et de discuter de sa situation. Par la suite, l'intimée a considéré que le plaignant avait quitté son emploi et ne l'a plus traité comme un employé. Le plaignant alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son égard et l'avait renvoyé pour cause de déficience. Toutefois, aux yeux du Tribunal, ce n'est pas l'intimée qui a mis fin à la relation professionnelle, mais le plaignant lui-même en omettant de se présenter au travail, en refusant de discuter d'une date de retour éventuel et en retirant ses outils de son lieu de travail. Le Tribunal a également rejeté l'allégation de discrimination, en concluant que l'intimée avait coopéré avec le plaignant en gardant son poste ouvert jusqu'à son éventuel retour au travail, et en l'aidant à remplir sa demande de prestations d'invalidité de longue durée. De plus, l'intimée a tenté plusieurs fois de rencontrer le plaignant pour discuter de son retour au travail. En omettant de produire des renseignements sur ses limitations, le plaignant a contrevenu à son devoir de faciliter la recherche de bonnes mesures d'adaptation. Il n'était pas raisonnable de s'attendre à ce que l'intimée obtienne cette information auprès de la Commission des accidents du travail. La plainte a été rejetée.

Date de la décision :
02/03/2005

Membre instructeur :
P. Groarke

Emploi :
S & S Delivery Service Ltd.

Plainte rejetée

Smith c. S & S Delivery Service Ltd. 2005 TCDP 13

Le plaignant était à l'emploi de l'intimée à titre de camionneur. Après s'être gravement blessé au travail et avoir dû prendre congé durant un certain temps, il a tenté de revenir au travail, mais l'intimée lui a indiqué qu'une nouvelle politique en matière de drogues avait été introduite et que le plaignant ne serait accepté dans ses anciennes tâches qu'après avoir subi un test de dépistage. Après que ce test eût produit un résultat négatif, le plaignant a de nouveau demandé du travail, mais l'intimée ne lui en n'a pas donné. Le plaignant a allégué qu'il y avait eu discrimination pour cause de déficience, c'est-à-dire une présumée toxicomanie. Le Tribunal a rejeté la plainte, concluant que le refus de l'intimée se fondait sur une animosité personnelle entre le propriétaire de l'entreprise et le plaignant. L'intimée n'avait aucun préjugé contre les chauffeurs ayant pu consommer de la drogue, et utilisait le test de dépistage comme une ruse ou un stratagème afin

d'éloigner le plaignant de l'entreprise, mais il n'y avait aucune preuve que l'animosité à l'origine de ces actions aurait été liée à un motif prohibé de discrimination. Le plaignant n'avait pas non plus démontré qu'il avait été traité différemment à cause de son affiliation à un groupe identifiable; aucune comparaison de ce genre n'avait été faite. En fin de compte, le Tribunal a estimé que la situation provenait d'un litige privé entre deux hommes qui avaient une aversion l'un pour l'autre, mais qu'elle ne concernait pas les droits de la personne.

Kasongo c. Financement agricole Canada 2005 TCDP 24, contrôle judiciaire en instance

Date de la décision :
21/06/2005

Membre instructeur :
M. Doucet

Emploi :
Financement agricole Canada

Plainte rejetée

Le plaignant alléguait que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son endroit à cause de sa race, de son origine nationale ou ethnique et de sa situation de famille, en refusant de l'engager pour quatre postes différents. En ce qui concerne le premier poste, celui d'instructeur de français langue seconde, le Tribunal a conclu que l'exclusion initiale du plaignant avait été causée par l'omission de se conformer aux instructions exposées dans l'offre d'emploi affichée. Pour ce qui est de l'emploi proprement dit, le plaignant est arrivé au deuxième rang et le poste n'a été attribué à l'autre candidate que parce que l'une des personnes chargée de l'entrevue avait entendu des commentaires élogieux au sujet de cette personne de la part d'anciens élèves. Aucune motivation discriminatoire n'avait été décelée, et le Tribunal n'avait pas pour fonction d'examiner le bien fondé de la décision prise en matière de recrutement. En ce qui concerne le poste d'agent bilingue de communications, le Tribunal a jugé que l'intimé avait raisonnablement justifié sa décision négative par l'insuffisance des connaissances en anglais du plaignant. Quant au poste de conseiller en matière de diversité, le plaignant n'a pas pu établir qu'il possédait les études et l'expérience nécessaires et n'avait pas produit son curriculum vitæ conformément aux instructions. En ce qui concerne le poste de traducteur, il a obtenu une note insuffisante au test écrit, et reconnu que la traduction n'était pas sa spécialité. La plainte a été rejetée.

Mowat c. Forces armées canadiennes 2005 TCDP 31

Date de la décision :
17/08/2005

Membre instructeur :
G. Sinclair

Emploi :
Forces armées canadiennes

Plainte accueillie en partie

La plaignante alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son endroit à cause de son sexe, en omettant de lui fournir un lieu de travail sans harcèlement, en faisant preuve de discrimination au cours de l'emploi, et en la congédiant des Forces. Le Tribunal a constaté que la plaignante avait fait l'objet de commentaires à connotation sexuelle de la part d'un collègue civil et avait clairement indiqué qu'elle jugeait ce comportement importun. Bien que les

commentaires n'aient été formulés qu'à trois occasions, durant trois ou quatre mois, le Tribunal a constaté qu'ils étaient très perturbants pour la plaignante et créaient un milieu de travail hostile autour d'elle. De plus, l'intimée n'avait pas pris assez de mesures pour enquêter sur le harcèlement après en avoir appris l'existence; il n'avait pas suivi sa propre politique en matière de harcèlement et, même après avoir été informé du premier incident, n'a pas pu empêcher les autres de survenir. Le Tribunal a accordé à la plaignante un dédommagement pour préjudice moral, et pour les frais d'audience et juridiques. En ce qui concerne l'allégation de traitement défavorable pendant un emploi, le Tribunal considère qu'elle n'était pas fondée : le sexe de la plaignante n'avait pas incité l'intimée à miner l'autorité relative à son rang; même si elle n'était pas traitée équitablement par rapport à un collègue, son sexe n'a joué aucun rôle dans ce favoritisme. Les allégations de traitement défavorable à l'égard de sa ponctualité ne pouvaient être acceptées, faute de preuves obtenues par un moyen de comparaison. Même si l'un des supérieurs de la plaignante avait peut être entretenu des préjugés à son égard, il avait été influencé par des rumeurs au sujet des problèmes de celle-ci à l'occasion de son affectation antérieure; le sexe de la plaignante n'a joué aucun rôle. Le congédiement final de celle-ci n'était pas discriminatoire, mais provenait de la réaction de l'intimée envers la conduite de la plaignante, et il n'existait aucune preuve de discrimination sur ce point.

Date de la décision :
22/09/2005

Membre instructeur :
M. Doucet

Emploi :
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Plainte rejetée

Schecter c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada 2005 TCDP 35

Le plaignant souffre d'une maladie dégénérative chronique de la partie lombaire de la colonne vertébrale. Il avait pris le train d'Ottawa à Montréal, ayant prévu que son fils viendrait le chercher en automobile à la gare de Montréal. Le fils a arrêté son véhicule dans la zone en face de l'entrée de la gare, là où les automobiles viennent chercher ou font descendre des passagers. Le délai d'attente dans cette zone étant fixé à cinq minutes, le véhicule du plaignant bloquait la circulation et aucun train n'était prévu dans l'immédiat, de sorte qu'un gardien de sécurité a demandé au fils de déplacer son véhicule. Celui-ci a refusé, alléguant qu'il était là pour accueillir son père, qui devait arriver par le train d'Ottawa et avait de la difficulté à marcher. Une confrontation a suivi, le personnel de sécurité a appelé la police et la situation s'est envenimée. Le plaignant a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination envers lui en omettant de prévoir des espaces de stationnement conçus expressément pour les véhicules dotés d'une étiquette pour personnes handicapées. Le Tribunal a constaté que le service et l'installation offerts

au plaignant ne différaient pas manifestement de ceux qui étaient à la disposition du grand public. Le plaignant était autorisé à stationner durant un certain temps dans la zone d'embarquement et de débarquement devant l'entrée de la gare, mais son fils avait fait preuve d'entêtement quand on lui a demandé de déplacer son véhicule. Il aurait pu le faire, car son père n'était pas encore présent; son refus se basait sur le dérangement et n'avait rien à voir avec l'invalidité de son père. Le fils aurait dû adopter une attitude moins agressive en alléguant une éventuelle discrimination. Ici, il n'y a eu aucune discrimination dans le traitement, et l'intimée ne pouvait être tenue responsable d'une forme quelconque d'embarras, de risque de blessure ou de dérangement à l'endroit du plaignant. La plainte a été rejetée.

Warman c. Warman 2005 TCDP 36

Date de la décision :
02/03/2005

Membre instructeur :
P. Groarke

Message de haine :
Warman

Plainte accueillie

La plainte alléguait que l'intimé avait contrevenu à l'article 13 de la LCDP en affichant des messages antisémites sur Internet. Il s'agissait de courriels dans lequel il prétendait relier le peuple juif aux cliniques d'avortement et au génocide rwandais. On y trouvait aussi des références abusives à la tradition juive, le tout sur un ton déshumanisant. Un message en particulier, sous couvert d'un vigoureux énoncé politique, comprenait des associations de mauvais goût avec les atrocités commises contre les Juifs par le Troisième Reich. Les messages ont révélé un programme racial et incitaient à la haine. Le Tribunal a conclu que la situation satisfaisait bel et bien aux exigences de l'article 13. En particulier, la fréquence et la nature des messages affichés sur Internet attestaient le caractère répétitif des communications reprochées. Ces messages minaient le principe de l'égalité entre tous les peuples. Dans l'ensemble, ils vilipendaient le peuple juif, en alléguant que ses membres faisaient partie d'une mauvaise conspiration, contribuant à une sorte d'animosité raciale, ethnique ou religieuse dangereuse pour l'ensemble de la société. Le Tribunal a émis une ordonnance de cesser et de s'abstenir contre l'intimé. En ce qui concerne la demande de la Commission visant à imposer une amende à celui ci, le Tribunal a répondu d'abord que le caractère constitutionnel de la disposition de la Loi relative à une telle amende n'était pas encore concluant, ajoutant que l'intimé n'avait pas participé à l'audience. Le Tribunal a conclu qu'il ne pouvait donner suite à la demande d'amende sans recevoir d'autres observations sur la compatibilité constitutionnelle de la disposition relative aux amendes avec l'ensemble de la LCDP, ainsi que des observations sur l'insertion de l'amende appropriée dans la gamme des pénalités disponibles. La plainte a été accueillie.

Date de la décision :
07/10/2005

Membre instructeur :
E. Leighton/G. Raynor

Emploi :
Société canadienne des postes

Plainte accueillie

Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes 2005 TCDP 39, contrôle judiciaire en instance

La plaignante alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination salariale en payant les employés dans un groupe de Commis aux écritures et aux règlements, à prédominance féminine, un salaire inférieur à ceux du Groupe des opérations postales, à prédominance masculine. Après avoir constaté que lui-même constituait un organisme quasi judiciaire indépendant et impartial, capable de tenir une audience équitable sur la cause qui lui était soumise, le Tribunal a déterminé que l'*Ordonnance sur la parité salariale*, émise en 1986, pouvait s'appliquer à la plaignante, même si la plainte avait été présentée en 1983. Le Tribunal a aussi maintenu la validité de certaines dispositions de l'*Ordonnance* contestée par l'intimée. Il a noté que l'article 11 de la LCDP présume que toute différence entre les salaires versés à des employées et employés pour un travail de valeur égale est à caractère sexuel; il a constaté que cette présomption ne pouvait être réfutée qu'au moyen d'un facteur justificatif prescrit dans l'*Ordonnance*. Il a conclu que le groupe de la plaignante à prédominance féminine et le groupe de comparaison à prédominance masculine avaient été dûment définis et désignés dans la plainte. Il a aussi conclu qu'aux fins de l'article 11 de la LCDP, les deux groupes étaient employés dans le même « établissement ». Le système d'évaluation d'emplois choisi a été jugé raisonnablement fiable, tout comme le processus d'évaluation employé ainsi que les renseignements sur l'emploi. Le Tribunal a accepté les preuves indiquant la présence d'un écart salarial entre les deux groupes, et a adopté une méthodologie d'ajustement à caractère linéaire. Il n'a trouvé aucune différence entre les groupes au sujet de la rémunération non salariale, a ordonné une remise de 50 % sur le plan de l'indemnité pour perte de salaire afin de tenir compte des problèmes de fiabilité, et a refusé de tenir le syndicat comme solidairement responsable de la discrimination.

Date de la décision :
14/10/2005

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
P. G. du Canada

Plainte rejetée

Morin c. P. G. du Canada (Gendarmerie royale du Canada) 2005 TCDP 41

Le plaignant alléguait que la couleur de sa peau avait contribué à son congédiement, après une formation infructueuse sur le terrain à titre de membre de la Gendarmerie royale du Canada, et avoir subi du harcèlement à cause de sa couleur pendant la formation. L'intimée a fait valoir que le plaignant n'avait pas été retenu, parce qu'il n'avait pas démontré pendant sa période probation les qualités essentielles requises pour être un agent de police, y compris la capacité de manifester, de manière fiable et prévisible, un bon jugement dans la prise de décisions. Le Tribunal a fait observer qu'il n'était pas en mesure de prêter des intentions à un employeur dans l'évaluation

du rendement d'un employé, à moins qu'il y ait une preuve de discrimination. De plus, il ne pouvait accepter que la race ait joué un rôle dans les diverses interactions du plaignant avec ses instructeurs : l'allégation du plaignant, à savoir que le surnom qui lui avait été donné avait des sous-entendus raciaux, n'était pas convaincante, et une comparaison effectuée entre lui-même et un athlète noir ne révélait aucun racisme, pas plus qu'un commentaire sur la façon dont les Noirs serrent la main. Le fait que les instructeurs chronométraient le plaignant pendant l'exécution de ses tâches ne révélait pas une attitude discriminatoire. En outre, les commentaires selon lesquels un agent noir serait sale, ainsi que sur l'équité en matière d'emploi, ne constituaient pas une démonstration concluante de racisme. De plus, les tentatives effectuées par le plaignant pour obtenir un emploi semblable ailleurs, après son renvoi de la GRC, ont suscité une corroboration indépendante des mêmes lacunes observées et invoquées par l'intimée (y compris un manque d'honnêteté). En ce qui concerne l'allégation de harcèlement, le Tribunal n'a constaté qu'un seul commentaire pouvant être perçu comme offensant et celui-ci n'a pas été employé avec suffisamment de persistance ou de répétition pour justifier une constatation de harcèlement. La plainte a été rejetée.

Sosnowski c. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2005 TCDP 47

Date de la décision :
09/12/2005

Membre instructeur :
P. Groarke

Emploi :
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Plainte rejetée

La plaignante travaillait pour l'intimé à titre de gestionnaire de projet à l'aéroport international Pearson. Lorsque l'aéroport a été privatisé, elle a été déclarée excédentaire à l'occasion d'une compression d'effectif. Elle alléguait que le processus employé pour choisir les gestionnaires de projet à mettre en disponibilité était discriminatoire à son endroit, à cause de son sexe et de son âge. La compression de personnel a été effectuée dans l'ordre inverse du mérite, c'est-à-dire que les employés étaient classés les uns par rapport aux autres selon leur conformité aux besoins administratifs de l'organisation. Le Tribunal a conclu que la place de la plaignante au sommet de la liste des personnes excédentaires était justifiable, pour plusieurs raisons : la forte demande opérationnelle pour des ingénieurs civils; son manque d'expérience et de formation en matière de génie civil; enfin, la faible note obtenue à l'examen de génie civil administré dans l'ordre inverse du mérite. De plus, bien que la plaignante elle-même fût une ingénieure en mécanique, ses capacités n'étaient pas hautement transférables et l'intimé aurait joué un rôle très diminué en matière de génie mécanique après la privatisation de l'aéroport. Le Tribunal n'a trouvé aucune preuve convaincante suggérant que l'âge ou le sexe de la plaignante aurait eu un impact sur la décision de l'intimé de la mettre en disponibilité. La plaignante n'était pas en très bons termes avec son superviseur, qui

a préparé ses évaluations du rendement et l'a cotée en fonction de l'ordre inverse du mérite. Toutefois, cela n'est pas une preuve de discrimination; en outre, la plaignante avait accepté ses évaluations du rendement au moment où celles ci lui ont été remises. Les refus antérieurs de l'intimé de confier à la plaignante des projets de génie civil pouvaient être justifiés par la disponibilité d'ingénieurs civils déjà qualifiés pour cela. L'intimé n'avait d'autre choix que de procéder à une compression de personnel. La plainte a été rejetée.

Date de la décision :
20/12/2005

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
P. G. du Canada

Plainte rejetée

Maillet c. P. G. du Canada (Gendarmerie royale du Canada) 2005 TCDP 48

Le plaignant alléguait que le refus de l'intimée de l'engager à titre de membre de la GRC était discriminatoire, car il se basait sur son apparente orientation sexuelle et sa situation de famille (sa relation avec son frère). Il ajoutait que l'intimée appliquait une politique de recrutement discriminatoire en vérifiant l'orientation sexuelle des éventuels candidats. Pour sa part, la GRC a allégué que le plaignant n'a pas été engagé, surtout en raison de son manque apparent de franchise et d'honnêteté pendant l'entrevue. L'intimée avait une bonne raison de croire que les antécédents de toxicomanie du plaignant étaient beaucoup plus graves et plus récents que ce qu'il avait indiqué au cours de l'entrevue. De plus, bien que celui ci ait reconnu avoir été congédié d'un autre service de police, il avait omis de mentionner que c'était à cause d'un rendement insuffisant. Finalement, à l'entrevue, il avait omis de révéler que son frère avait été mêlé à des activités criminelles. Ce fait en soi n'était pas un obstacle, mais l'omission de le révéler au moment d'une interrogation à ce sujet était préoccupante. Le Tribunal a constaté que, pendant une des entrevues de vérification des antécédents avec un ancien collègue du plaignant, cette personne avait insinué que le plaignant entretenait une relation romantique avec un autre homme. Ce fait a incité l'enquêteur de l'intimée à demander si c'était le cas. Toutefois, l'enquêteur n'a jamais fait parvenir de renseignements concernant l'orientation sexuelle du plaignant à l'intimée.
Le Tribunal a également conclu que l'intimée n'avait pas pour politique de se renseigner sur l'orientation sexuelle des candidats à la GRC. On leur demandait plutôt simplement s'ils avaient participé à des activités secrètes pouvant les rendre vulnérables à un chantage ou à une extorsion. La plainte a été rejetée.

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale et la Cour fédérale

Cour d'appel fédérale

C.C.D.P. c. P. G. du Canada représentant les Forces armées canadiennes (« Morris ») 2005 CAF 154

Le Tribunal a conclu que l'âge a été un facteur dans l'omission, par l'intimée, d'accorder au plaignant une promotion du rang d'adjudant à celui d'adjudant-maître; qu'il y avait eu discrimination et que la plainte était fondée. La Cour fédérale a renversé la décision du Tribunal, estimant que celui-ci n'avait pas appliqué le bon principe de droit pour déterminer s'il existait une preuve *prima facie* de discrimination pour cause d'âge. La Cour d'appel fédérale a rétabli la décision du Tribunal, estimant que la définition légale d'un cas *prima facie* n'exige pas qu'une partie en cause présente des preuves comparatives pour prouver les faits nécessaires afin d'établir que le plaignant a été victime d'une pratique discriminatoire. C'est une question de fait et de droit que de déterminer si les preuves invoquées dans une cause quelconque suffisent à prouver l'existence d'une discrimination pour des motifs prohibés, si l'on a des raisons de croire en l'existence de celle-ci et si l'intimé ne fournit pas de réponse satisfaisante à cet égard. On ne favoriserait nullement l'objet de la LCDP en imposant des règles juridiques supplémentaires régissant le type de preuves requises. Finalement, la Cour d'appel a rejeté l'allégation de l'intimée selon lequel le Tribunal aurait tiré une conclusion négative de l'omission, par l'intimée, de divulguer des documents que ce dernier ne croyait pas obligatoire de divulguer. Le Tribunal n'a pas tiré une telle conclusion, mais a simplement jugé qu'il incombait à l'intimée de réfuter la cause *prima facie* de discrimination invoquée par la Commission et qu'il ne l'a pas fait. Sans les rapports d'évaluation du personnel d'autres candidats, le Tribunal ne pouvait déterminer si les explications particulières non liées à l'âge, offertes par l'intimée, justifiaient les faibles notes obtenues par le plaignant pendant le processus de promotion.

Desormeaux c. La Ville d'Ottawa 2005 CAF 311

La commission municipale de transport de l'intimée avait congédié la plaignante pour cause d'absentéisme innocent causé par ses migraines. La plaignante alléguait une discrimination pour cause de déficience, et le Tribunal a accueilli sa plainte. La Cour fédérale a renversé la décision du Tribunal, estimant que ce dernier ne disposait d'aucune preuve dûment admissible attestant que la plaignante aurait souffert d'une déficience. La Cour d'appel fédérale a rétabli la décision du Tribunal, estimant que le concept de déficience, au sens juridique, consiste en une incapacité physique ou intellectuelle, entraînant une limitation fonctionnelle ou associée à une perception de déficience. Dans cette optique, le Tribunal disposait bel et bien d'une preuve attestant que les migraines de la plaignante constituaient une déficience. Peu importait que la preuve démontre ou non de façon concluante qu'il s'agissait de migraines ou d'un autre type de maux de tête. La Cour d'appel a également maintenu la conclusion du Tribunal en ce qui concerne l'omission, de la part de l'intimée, de prendre des mesures d'adaptation pour le travail de la plaignante sans qu'il y ait de contraintes excessives. En particulier, il a dûment conclu qu'au moyen de discussions avec l'intimée, la plaignante avait rempli son devoir de notification et de facilitation au sujet des mesures d'adaptation. La Cour d'appel a conclu que, d'après les preuves inhabituelles de cette cause, la plaignante était entièrement capable de faire son travail quand elle ne souffrait pas de ses migraines périodiques. De plus, son taux futur d'absentéisme pour cause de maux de tête était prévisible à un niveau où l'intimée aurait facilement pu apporter des mesures d'adaptation sans éprouver de contraintes excessives. On a donc simplement demandé à l'intimée d'apporter les formes d'adaptation nécessaires conformément à la LCDP.

Quigley c. Ocean Construction Supplies Ltd. 2005 CAF 346

Le Tribunal a conclu que, même si le congédiement du plaignant constituait un cas *prima facie* de discrimination pour cause de déficience, l'intimée avait expliqué ses actions par une *exigence professionnelle justifiée* (EPJ). La plainte a été rejetée. La Cour fédérale a maintenu la décision du Tribunal. Le plaignant s'est alors adressé à la Cour d'appel fédérale pour contester la conclusion du Tribunal en ce qui concerne l'existence d'une EPJ; il alléguait qu'une telle défense n'était pas disponible, car l'intimée avait refusé de lui accorder un essai au travail pour établir s'il pouvait exécuter, efficacement et en toute sécurité les tâches de matelot de pont. Mais la Cour d'appel a corroboré la conclusion du Tribunal, à savoir qu'un tel essai n'était pas nécessaire, vu les faits en cause; le plaignant avait déjà bénéficié d'un tel essai trois ans avant son congédiement et n'avait pas bien exécuté les tâches exigeantes d'un matelot de pont. Depuis lors, son état de santé ne s'était pas amélioré. Son expérience antérieure du travail de matelot de pont était limitée et ses problèmes médicaux l'avaient empêché de travailler pendant la plus grande partie de sa période d'affectation auprès de l'intimée. Le plaignant alléguait aussi que le Tribunal avait erré en omettant d'exiger que l'intimée l'affecte à un autre travail. Cependant, la Cour d'appel a encore une fois donné raison au Tribunal, pour plusieurs motifs : le plaignant avait insisté pour obtenir des mesures d'adaptation relatives à des tâches de matelot de pont qu'il était incapable d'exécuter; le seul poste correspondant à ses capacités (celui de répartiteur) était déjà occupé; et le fait de travailler comme matelot de pont sur un type différent de navire aurait nécessité de plus longs quarts de travail, incompatibles avec les remèdes pris par le plaignant.

P. G. du Canada (Forces armées canadiennes) c. Irvine 2005 CAF 432

Le Tribunal a conclu que l'intimée avait fait preuve de discrimination contre le plaignant pour cause de déficience, en le jugeant médicalement inapte au service. La Cour fédérale ayant maintenu ce verdict, on s'est adressé à la Cour d'appel fédérale (CAF) : le litige reposait essentiellement sur la conclusion tirée par le Tribunal, à savoir que la commission médicale spécialisée de l'intimée n'avait pas évalué équitablement les troubles médicaux du plaignant et donc que l'intimée n'avait pas prouvé que des mesures d'adaptation pour le plaignant auraient causé des contraintes excessives. Selon la CAF, la conclusion du Tribunal n'était pas manifestement déraisonnable, et les termes de la décision du Tribunal n'exigeaient pas nécessairement que la commission médicale spécialisée de l'intimée procède à tous les types concevables de tests médicaux, mais qu'elle effectue une juste évaluation de toutes les preuves médicales disponibles. Finalement, la Cour d'appel notait qu'il s'agissait apparemment d'une affaire close, car un médecin très compétent avait fait comprendre à la commission médicale que le plaignant satisfaisait aux normes médicales minimales requises par les Forces. Cependant, les documents n'expliquaient pas spécifiquement pourquoi la commission médicale en était arrivée à la conclusion opposée. L'appel a été rejeté.

Cour fédérale

P. G. du Canada (Forces armées canadiennes) c. Irvine 2005 CF 122

Le Tribunal a conclu que, lorsque l'intimée a décidé de congédier le plaignant pour des raisons médicales, il a fait preuve de discrimination pour cause de déficience, en omettant de lui fournir une évaluation individuelle appropriée, et de mener une enquête adéquate sur les preuves médicales. L'intimée a demandé un contrôle judiciaire. La Cour fédérale a noté que le plaignant avait considéré sa désignation médicale comme discriminatoire. Le Tribunal avait donc le droit d'examiner soigneusement le processus de prise de décisions médicales menant à cette désignation, pour s'assurer que l'on s'était conformé à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Il n'a pas déclaré que l'intimée aurait dû procéder à « tous les tests possibles », mais simplement qu'il aurait fallu prendre toutes les mesures possibles afin d'évaluer équitablement l'état de santé du plaignant. De plus, il n'incombait pas à ce dernier de prouver que d'autres tests auraient donné des résultats différents, mais à l'intimée de prouver le contraire. En jugeant que l'intimée avait omis de prendre des mesures d'adaptation, le Tribunal ne prétendait pas appliquer une compétence médicale dont il était dépourvu, mais utilisait à juste titre son pouvoir décisionnel pour évaluer des opinions d'experts médicaux, tout comme il était fondé de s'attendre à ce que l'intimée se conforme à ses propres lignes directrices d'évaluation, et de conclure que cela n'avait pas été fait. Finalement, des preuves corroboraient la conclusion du Tribunal, selon laquelle l'intimée n'avait pas pris toutes les dispositions possibles pour évaluer équitablement l'état de santé du plaignant, auquel cas ce dernier aurait fort probablement satisfait à la norme de maintien dans les Forces. La décision du Tribunal a été maintenue.

Bergeron c. Télébec Limitée et Rivard 2005 CF 879

Le plaignant alléguait que son employeur et l'un de ses gestionnaires avaient fait preuve de discrimination contre lui et le harcelaient pour cause de déficience, c'est à dire la dépression. Le Tribunal ayant rejeté la plainte, le plaignant a demandé un contrôle judiciaire.

La Cour a noté que le Tribunal avait erré en prétendant déterminer s'il y avait eu un cas *prima facie* de discrimination, après avoir déjà tenu compte des preuves présentées par les intimés. Cependant, il ne s'agissait pas d'une erreur fatale. La Cour a ajouté que le Tribunal avait pris la bonne décision devant l'accusation de harcèlement et en estimant que le plaignant ne souffrait pas de déficience (réelle ou apparente) pendant certaines périodes pertinentes. En ce qui concerne le congédiement effectué le 24 janvier 1997, rien ne prouve que les intimés savaient que le plaignant devait encore prendre des remèdes (ce fait n'a même pas été mentionné devant le Tribunal), et l'affirmation de celui ci selon laquelle il aurait pleuré pendant des rencontres avec ses gestionnaires n'a pas été jugée crédible. Le Tribunal n'avait pas erré en rejetant l'allégation de discrimination pour cause de déficience apparente, invoquée par le plaignant; le témoignage de l'intimé Rivard montre qu'il considérait le plaignant comme apte à revenir au travail sans restrictions. L'argument invoqué par le plaignant au sujet d'une discrimination n'avait pas été présenté devant le Tribunal, et ne se fondait sur aucune preuve. Même si le Tribunal avait une fois employé des termes malheureux, en réalité, il n'avait pas obligé le plaignant à prouver que sa déficience était le facteur déterminant dans la décision de le congédier. En ce qui concerne la mise en disponibilité survenue le 24 décembre 1997, des preuves médicales devant le Tribunal montraient que le plaignant était guéri et que les intimés n'avaient aucune connaissance réelle de sa rechute. La décision du Tribunal a été maintenue.

Benoit c. Bell Canada 2005 CF 926

Le plaignant, qui souffrait d'alcoolisme, alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination contre lui pour cause de déficience quand elle a refusé de maintenir son emploi. Le Tribunal a rejeté sa plainte, estimant que les gestionnaires ne savaient pas que le plaignant souffrait d'alcoolisme au moment où ils ont décidé de le licencier. Un document présenté comme preuve suggérait, entre autres, que le plaignant avait un problème d'alcoolisme. La Cour a maintenu la conclusion du Tribunal selon laquelle le superviseur n'avait pas rédigé le document, et que ce dernier ne prouvait pas que le superviseur aurait été au courant du problème d'alcoolisme, à l'époque. La Cour a également maintenu les conclusions du Tribunal selon lesquelles la brièveté de la réunion ayant précédé la décision de licencier le plaignant, et la façon dont l'intimée se serait occupée d'une vacance imminente dans l'unité de travail ne prouvaient pas que le renvoi du plaignant aurait été discriminatoire. Le Tribunal n'avait pas non plus erré en autorisant l'usage d'accusations précédemment non divulguées d'irrégularités financières pour miner la crédibilité du plaignant; au contraire, il avait noté que le plaignant niait ces accusations, et il considérait ce dernier comme un témoin franc et sincère. La Cour a refusé de blâmer le Tribunal pour ne pas avoir tenu compte du rapport d'un enquêteur, qui n'avait pas été présenté comme preuve devant lui. De même, le Tribunal n'était pas à blâmer pour avoir omis de mentionner dans sa décision qu'une conversation entre le superviseur du plaignant et l'ancienne conjointe de celui ci aurait violé le code d'éthique de l'intimée; cette question n'était pas à la base de la plainte, mais plutôt un sujet collatéral employé pour attaquer la crédibilité du superviseur. La décision du Tribunal a été maintenue.

Beauregard c. Postes Canada 2005 CF 1384

Le plaignant alléguait que l'intimée avait fait preuve contre lui d'une discrimination fondée sur la déficience en refusant de continuer à l'employer. N'étant pas convaincu que le plaignant souffrait d'une déficience, le Tribunal a rejeté sa plainte. Le plaignant ayant demandé un contrôle judiciaire, la Cour a d'abord examiné l'évaluation effectuée par le Tribunal sur le témoignage d'un médecin, le docteur Berthiaume, gestionnaire à l'emploi de l'intimée et dont les notes, bien que présentant certaines irrégularités, ne permettaient nullement de déterminer si le plaignant souffrait ou non d'une déficience. Le témoignage du docteur Berthiaume n'a eu aucun effet sur cette question, de sorte que le Tribunal n'a pas commis d'erreur grave en omettant de l'analyser. Dans son évaluation du témoignage expert fourni par le docteur Guérin, un témoin de l'intimée, le Tribunal a tenu compte du fait que cette opinion se basait sur une très brève entrevue avec le plaignant, laquelle n'avait pas permis de poser un diagnostic psychiatrique.

Le Tribunal n'avait pas non plus erré dans son évaluation d'un autre témoin expert de l'intimé, le docteur Gagnon; il a dûment noté les déclarations de celui ci selon lesquelles le plaignant n'avait pas de trouble de la personnalité, mais qu'il avait « probablement » un problème de personnalité, et que toutes ces difficultés mineures d'ajustement ne constituaient pas une maladie. Finalement, la Cour n'a trouvé aucune erreur dans l'évaluation des propos du docteur Gamache, l'un des témoins de la Commission; dans sa décision, le Tribunal avait noté que ce témoin évaluait les chances de rechute à 50 % plus une. Cette statistique ne figurait pas dans le rapport médical du témoin, mais il n'y avait aucune raison pour le Tribunal d'attacher une importance quelconque à cette absence. La décision du Tribunal a été maintenue.

Décisions sur requête, objections et questions préliminaires

Outre les 11 décisions rendues sur le bien fondé de plaintes de discrimination, le Tribunal a rendu 37 décisions sur requête (avec motifs) relatives à des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de réparation. Cela peut être considéré comme un retour d'une tendance à la hausse observée depuis plusieurs années, qui s'était quelque peu stabilisée l'année dernière.

Parmi les questions abordées dans les décisions sur requête de 2005 figuraient une demande adressée au Tribunal et visant à financer la traduction d'une audience dans une autre langue que l'anglais ou le français, le privilège et la pertinence reliés aux documents divulgués ainsi que plusieurs aspects du droit relativement aux témoignages d'experts.

Certaines tendances émergent en ce qui concerne 2005. On constate que les problèmes entourant l'émission et l'application des ordonnances correctives ont été abordés plusieurs fois, tout comme la capacité du Tribunal de modifier une plainte. Il semble y avoir maintenant plus de décisions sur requête que de décisions sur le fond. En 2004, le Tribunal a émis 16 décisions sur le bien fondé et 24 décisions sur requête. Les 37 décisions sur requête émises par le Tribunal en 2005 comprennent huit décisions portant sur des questions correctives (qui s'adressent à l'essentiel du mandat du Tribunal) et deux autres qui, même si elles ne concernent pas le bien fondé de la plainte, ont mis fin sommairement à l'instruction du Tribunal.

Contrôles des décisions sur requête du Tribunal par la Cour suprême et la Cour fédérale

Vaid c. Chambre des communes et Parent 2005 CSC 30 (juge en chef McLachlin, les juges Major Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Fish, Abella et Charron)

Le plaignant alléguait que sa race, la couleur de sa peau, ainsi que son origine nationale ou ethnique ont joué un rôle dans la décision prise par les intimés de refuser de maintenir son emploi de chauffeur. Il faisait aussi état d'un harcèlement pour les mêmes motifs de discrimination. Les intimés contestaient la compétence du Tribunal d'entendre la plainte, affirmant que le pouvoir de gérer et de congédier des employés ne peut être remis en question en vertu de la LCDP, à cause de la doctrine du privilège parlementaire. Ils considéraient également que la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP) interdit au Tribunal d'intervenir à cet égard. Le Tribunal a rejeté les arguments des intimés, tout comme la Cour fédérale (Section de première instance) et la Cour d'appel fédérale. La Cour suprême a refusé de conclure que la gestion de tous les employés de la Chambre des communes est si étroitement et directement liée à la procédure parlementaire qu'une intervention des tribunaux dans quelque circonstance que ce soit empiéterait sur la souveraineté du Parlement, ou empêcherait les membres de celui ci d'exécuter leurs fonctions. Bien que certains employés parlementaires bénéficient assurément d'une immunité par rapport aux tribunaux, les intimés n'avaient fait valoir que la plus grande immunité possible, et cet argument devait être rejeté. Cependant, la Cour a ajouté que la plainte relative aux droits de la personne, tout en faisant état d'une discrimination, se basait essentiellement sur le texte d'emploi. La LRTP autorisait les employés alléguant une discrimination à formuler un grief et à obtenir une indemnisation indépendante. Le Parlement avait exprimé dans la LRTP son intention de faire en sorte que les griefs des employés visés par cette loi soient réglés exclusivement en fonction de celle ci. L'application de la LCDP au litige qui nous occupe aurait fait clairement double emploi et aurait été contraire à l'intention du Parlement.

Canada (P. G.) c. Brown 2005 CF 1683

Le Tribunal avait conclu qu'il avait le pouvoir d'ordonner à l'intimé d'indemniser la plaignante des coûts engagés pour retenir les services d'un non juriste pour la représenter à l'audience du Tribunal.

La Cour fédérale n'était pas d'accord et, lors du contrôle judiciaire, a invalidé la décision du Tribunal. Il n'était pas nécessaire de décider si ce dernier avait compétence pour ordonner le versement d'une indemnisation des coûts en général. La Cour n'a pas non plus directement décidé si un intervenant dans une audience devant le Tribunal pouvait être représenté par un non juriste, mais elle a bel et bien conclu que le Tribunal ne pouvait ordonner une indemnisation applicable au coût d'une représentation par un non juriste, étant donné que cette démarche contreviendrait à la *Legal Profession Act de la Colombie-Britannique*, qui interdit clairement aux non juristes d'exercer les fonctions de conseillers juridiques ou d'avocats contre rémunération.

Le point sur l'équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de réviser l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* « afin d'éclairer les divers intervenants quant à la manière dont l'équité salariale est mise en oeuvre dans le monde du travail d'aujourd'hui ». En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a publié son rapport final, *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (disponible à l'adresse http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html). Le Tribunal attendra la réaction du gouvernement à ce rapport.

En 2005, les audiences se sont poursuivies à l'égard de la cause Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada, consacrée à l'équité salariale. L'ACET a réglé hors cour, puis retiré sa plainte contre Bell Canada en octobre 2002. Cependant, les plaintes formulées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et par Femmes Action demeurent en vigueur. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel interjeté par Bell Canada en ce qui concerne l'indépendance et l'impartialité du Tribunal, permettant ainsi aux audiences d'avoir lieu. Le Tribunal a siégé durant 55 jours en 2005, pour un total de 292 jours depuis le début des audiences pour cette cause, en 1998.

Les audiences ont débuté en 1992 dans le cas de la cause Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes, relative à l'équité salariale, pour une durée totale de 414 jours. Les présentations finales écrites ont été terminées tôt en 2004. Les observations finales ont été entendus au printemps et au début de l'été de 2004. Le Tribunal a fait connaître sa décision finale (résumée ci dessus) en 2005.

Quatre nouvelles causes relatives à l'équité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 11 de la *Loi*, en 2004, et l'une a fait l'objet d'un règlement entre les parties en cause. Des conférences de cas ont eu lieu avec les intervenants des trois autres affaires, dont une doit faire l'objet d'une audience en 2006. Un autre nouveau cas d'équité salariale a été renvoyé en 2005 au Tribunal, qui fixe actuellement des dates pour les conférences initiales de gestion de cas.

Équité en matière d'emploi

En 1996, les responsabilités du Tribunal se sont étendues au règlement des plaintes formulées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les ministères fédéraux ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, comptant plus de 100 employés. Des tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont créés au besoin à même les membres du TCDP. Depuis la première nomination à l'un de ces tribunaux en 2000, on n'a reçu que sept autres demandes. Aucune autre n'a été présentée depuis 2003. Jusqu'à présent, il n'existe aucun cas ouvert et aucune audience n'a eu lieu, car les parties en cause sont arrivées à un règlement avant le début des audiences.

Le point sur d'autres aspects du Tribunal

GESTION ET RESPONSABILISATION

Le Tribunal s'est engagé à faire des progrès dans tous les domaines relatifs au Cadre de responsabilisation de gestion du gouvernement fédéral.

Malgré sa petite taille, le Tribunal demeure néanmoins entièrement imputable de ses résultats à tous les Canadiennes et les Canadiens et doit rendre des décisions sur les plaintes de discrimination, en tenant compte de l'efficience, de l'efficacité, de la probité et des valeurs de la fonction publique.

En 2005, le Tribunal a fini d'élaborer un cadre de responsabilisation de gestion basé sur les résultats, comprenant des objectifs, des indicateurs et des pratiques de gestion du risque qui l'aideront à surveiller les progrès réalisés en vue de son objectif de mener des audiences efficaces et efficientes. Ce cadre sert aussi d'outil pour renforcer la gérance, la gouvernance et les orientations stratégiques, ainsi que le personnel et la mesure du rendement, conformément au Cadre de responsabilisation de gestion du gouvernement.

En consultation avec les organismes centraux fédéraux, ainsi que des représentants d'autres tribunaux et organismes de tailles similaires, avec les syndicats représentés et ses propres services internes, le Tribunal a élaboré et appliqué les politiques de gestion des ressources humaines qui le feront progresser davantage vers la modernisation de cette fonction. Les décisions en matière de dotation et de gestion des ressources humaines sont confiées à des comités du Tribunal et enregistrées. Elles serviront d'assise aux futurs progrès dans divers domaines de responsabilisation (apprentissage, innovation et gestion du changement).

Par des moyens électroniques et verbaux, ainsi que grâce aux comptes rendus de décisions prises par les comités, le Tribunal s'efforce également de mieux comprendre et saisir la diversité et la dualité linguistique de notre fonction publique, ainsi que le lien entre les valeurs de cette dernière et les obligations du Tribunal envers les Canadiennes et les Canadiens.

Des lignes directrices portant sur le nouveau processus de nomination à la fonction publique, ainsi que des politiques sur la divulgation et les recours, ont été mises en place en 2005. Le Tribunal s'est engagé avec les organismes centraux et un réseau de petits ministères à commencer à instaurer une capacité de vérification interne.

La responsabilisation en matière de rendement est établie au moyen du *Rapport sur les plans et les priorités*, lequel expose le plan d'entreprise, ainsi que par le cadre de responsabilisation du rendement, qui établit les attentes individuelles dans ce domaine, par rapport au mandat du Tribunal. La responsabilisation est également renforcée au moyen de rapports sectoriels annuels à l'intention des organismes centraux, dans plusieurs domaines comme les langues officielles, la dotation, la classification, la divulgation, l'équité en matière d'emploi et les communications.

En 2005, le Tribunal a aussi entamé la modernisation, la normalisation et l'harmonisation de ses systèmes informatiques, ce qui lui garantit une plus grande efficacité sur le plan de la sécurité, des rapports et de la capacité des sources de données. Il a aussi participé à

l'initiative fédérale axée sur des économies pluriannuelles dans l'approvisionnement, et conclu de nouveaux partenariats avec d'autres ministères et organismes pour compenser les ressources limitées du Tribunal dans plusieurs domaines, y compris l'élaboration de politiques, les autorisations de sécurité, la gestion des ressources humaines, les locaux, l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

Le mandat du Tribunal comprend un seul programme : rendre des décisions sur les plaintes en matière de discrimination, ce qui, allié à la petite taille du Tribunal (26 équivalents temps plein), limite sensiblement les perspectives d'apprentissage et de perfectionnement pour le personnel. Le Tribunal s'est néanmoins engagé à favoriser un milieu axé sur l'apprentissage continu.

« Le mandat du Tribunal comprend un seul programme : rendre des décisions sur les plaintes en matière de discrimination... »

Des perspectives de perfectionnement ont été créées en 2005, grâce à des affectations, au travail des comités, au partage de projets ainsi qu'à d'autres échanges et engagements professionnels positifs. On a amélioré la communication et la participation au sein d'un réseau d'autres petits organismes, pour trouver d'autres perspectives. En 2005, on a également prévu d'élaborer un plan plus officiel des ressources humaines à l'intention du Tribunal, pour donner lieu à un cadre d'apprentissage de l'organisation.

En 2005 également, le Tribunal a préparé la modernisation de la gestion de ses renseignements, dossiers et documents. Cette initiative englobe aussi les questions de sécurité et de protection des renseignements personnels, en harmonie avec la Politique sur la gestion de l'information gouvernementale.

Annexe 1 : Organigramme du Tribunal

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidence envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, on écrit aux parties pour offrir les services de médiation du Tribunal. En cas de refus ou d'échec de cette médiation, une conférence téléphonique de gestion des cas est organisée dans les deux semaines, et un membre du Tribunal commence à y discuter avec les parties pour fixer des dates de divulgation et d'audience et aider à résoudre tous les problèmes spécifiques préalables à celle ci.

Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences de gestion de cas pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques et toutes les parties ont amplement la possibilité d'y plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans certains cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la Loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la Loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a réellement été commis au sens de la Loi. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Le cas échéant, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et sa procédure. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge peut renvoyer l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées.

Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Chacune des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance nationale, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Membres à plein temps

J. Grant Sinclair, C. R.
Président

Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, J. Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal en 1998 et président en 2004. Il a enseigné le droit constitutionnel, les droits de la personne et le droit administratif à la Queen's University et à Osgoode Hall, et il a été appelé à émettre des avis juridiques à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice, sur des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la Charte, et il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Athanasios D. Hadjis

Diplômé en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986, Athanasios Hadjis a été admis au barreau du Québec en 1987. Avant de devenir membre à plein temps du Tribunal, il a pratiqué le droit à Montréal dans le cabinet d'avocats Hadjis et Feng, où il est spécialisé dans les domaines du droit civil et commercial, du droit des sociétés et du droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, il a été nommé en 1998 membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne, dont il est devenu membre à plein temps en 2002, et vice-président en 2005.

Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, Paul Groarke est devenu membre à plein temps en 2002. Depuis son admission au barreau de l'Alberta en 1981, il s'est occupé de diverses affaires criminelles et civiles, ainsi que de diverses instances d'appel. Actuellement en congé de la St. Thomas University à Fredericton (Nouveau Brunswick), il est professeur adjoint au département de criminologie et de justice pénale. Il démontre depuis longtemps un intérêt marqué pour le domaine des droits de la personne au niveau international et il est l'auteur de nombreux articles, publications et rapports sur une variété de sujets liés à ses domaines de compétence.

Karen Jensen

Karen Jensen a été nommée membre à plein temps du Tribunal en 2005. Appelée au barreau de l'Ontario en 1994, elle possède un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, une maîtrise en psychologie de l'University of Toronto et un baccalauréat en droit de l'University of Western Ontario. Après un stage d'auxiliaire judiciaire auprès de l'ancien juge Peter C. Cory, de la Cour suprême du Canada, Mme Jensen s'est jointe au cabinet d'avocats Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck, s.r.l. à Ottawa où elle a pratiqué dans les domaines du droit du travail et des droits de la personne. Elle a aussi travaillé pour la Commission canadienne des droits de la personne, le Conseil canadien des relations de travail, le Tribunal canadien du commerce extérieur ainsi que le gouvernement provincial du Québec. Elle a publié et présenté plusieurs articles sur les questions liées aux droits de la personne dans divers forums, et a reçu plusieurs prix et bourses d'études.

Pierre Deschamps
Québec

Pierre Deschamps a fait ses études de droit à l'Université McGill où il est sorti diplômé en 1975, après avoir obtenu un diplôme en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est chargé de cours à la faculté de droit de l'Université McGill, et il est aussi assistant à la faculté de formation continue. Il a été nommé pour trois ans membre à temps partiel du Tribunal en 1999, puis son mandat a été renouvelé pour trois autres années en 2002 et en 2005.

Michel Doucet
Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002, puis nommé de nouveau pour un mandat de cinq ans en 2005. Il est diplômé en science politique de l'Université de Moncton et en droit (programme de common law) de l'Université d'Ottawa. Il a obtenu sa maîtrise en droit à la Cambridge University en Angleterre. Il enseigne à la faculté de droit à l'Université de Moncton et il est associé au cabinet d'avocats Patterson Palmer, une firme du Canada atlantique.

Julie Lloyd
Alberta

Julie Lloyd a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de trois ans en 2005. Elle a obtenu son baccalauréat en droit de l'University of Alberta en 1991 et a été appelée au barreau de l'Alberta en 1992. Elle pratique le droit général dans un cabinet privé à Edmonton, notamment en droit constitutionnel, en droit administratif et en droits de la personne. Elle enseigne aussi les droits de la personne à titre de chargée de cours à temps partiel à la faculté de droit de l'University of Alberta. Elle a présenté de nombreuses conférences à l'intention d'auditoires du milieu juridique et du grand public et elle a rédigé de nombreux articles pour des publications juridiques et non spécialisées, sur les questions touchant les droits de la personne. Elle a reçu de nombreux prix, notamment la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour son bénévolat en 2003.

Kathleen Cahill
Québec

Kathleen Cahill a été nommée en 2005 pour un mandat de trois ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Diplômée en droit de l'Université d'Ottawa (programme du droit civil), elle a été appelée au barreau du Québec en 1986. Elle pratique le droit dans le secteur privé, surtout en droit du travail et en droit administratif. Elle a plaidé devant divers tribunaux et prononcé des conférences sur des sujets reliés à son travail. Elle a été chargée de cours en droit du travail à l'Université de Montréal. De 1986 à 1988, elle a pratiqué le droit au sein du cabinet Jutras et associés et, de 1988 à 2000, au cabinet Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino.

Marilou McPhedran
Ontario

Marilou McPhedran a été nommée en 2005 pour un mandat de deux ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Elle détient un baccalauréat et une maîtrise en droit de l'Osgoode Hall Law School en Ontario, un doctorat en droit (honoris causa) de l'Université de Winnipeg, et est membre de l'Ordre du Canada depuis 1985, distinction reçue en reconnaissance de l'initiative dont elle a fait preuve dans la campagne populaire visant à

renforcer les protections contenues dans la Constitution canadienne en vertu de l'article 15, portant de façon générale sur les droits à l'égalité, et de l'article 28, portant sur l'égalité des droits pour les deux sexes, de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Lauréate de la médaille du Gouverneur général en 2003 en commémoration de l'affaire « personne », elle est cofondatrice de plusieurs organisations non gouvernementales qui mettent l'accent sur la stimulation de changements systémiques visant à promouvoir les droits de la personne. À titre de fondatrice de l'International Women's Rights Project, maintenant situé au Centre for Global Studies de l'University of Victoria, elle a conçu et dirigé une recherche interdisciplinaire, comprenant une étude pilote menée par dix pays afin d'évaluer les conséquences de la CEDAW, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. M^me^ McPhedran a écrit des articles pour de nombreuses revues, et elle est coauteure du traité intitulé « *Preventing Sexual Abuse - a Legal Guide for Health Professionals* » publié en 2004, et pendant plus de 25 ans, elle a fourni des conseils stratégiques en matière de santé et de droits de la personne à des organismes nationaux et internationaux dans le secteur privé et le secteur public.

Maureen Maloney
Colombie-Britannique

Maureen Maloney a été nommée en 2005 pour un mandat de deux ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Elle est entrée au service de l'Institute for Dispute Resolution de l'University of Victoria en janvier 2000, et elle en est actuellement la directrice en plus d'être titulaire de la Lam Chair of Law and Public Policy. De 1993 à 2000, elle a été sous-ministre au gouvernement provincial de la Colombie-Britannique, et elle a notamment occupé le poste de Sous-procureur général de la province de la Colombie-Britannique de 1997 à 2000. Avant d'entrer au gouvernement provincial, M^me^ Maloney a été doyenne à la faculté de droit de l'University of Victoria. Elle a publié de nombreux articles et elle a fréquemment prononcé des conférences sur le droit fiscal, sur la politique fiscale, sur les femmes et le droit et sur les aspects du droit touchant les groupes défavorisés. Actuellement, les cours et les recherches auxquels elle s'intéresse portent sur le règlement des différends, le droit international en matière de droits de la personne, l'administration de la justice et la justice réparatrice. Elle a été membre du conseil d'administration de la Fondation canadienne des droits de la personne et du Centre international pour la réforme du droit pénal et la politique de justice criminelle. Elle a également été administratrice de la Law Foundation of British Columbia, présidente du Conseil des doyens et des doyennes des facultés de droit du Canada et coprésidente des réunions des sous-ministres de la Justice des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Elle a également été membre du Conseil d'administration du Need Crisis Centre et membre du comité exécutif du groupe Avocats en faveur d'une conscience sociale. De plus, elle a participé à des projets sur la justice, à des projets de règlements des différends et à des projets liés aux droits de la personne au Brésil, en Afrique du Sud, en Chine, au Cambodge, en Indonésie, en Thaïlande et au Guatemala.

Annexe 4 : Greffe du Tribunal

Le Greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire
Gregory M. Smith

Conseiller spécial du Registraire
Bernard Fournier

Adjointe exécutive à la présidente et au vice-président
Louise Campeau Morrissette

Gestionnaire, Activités du greffe
Gwen Zappa

Agent(e)s du greffe
Nicole Bacon
Linda Barber
Diane Desormeaux
Carol Ann Hartung
Line Joyal
Holly Lemoine
Roch Levac

Coordinatrice de la médiation
Francine Desjardins Gibson
Natalie Jérôme

Avocat
Greg Miller

Chef, Services des finances
Doreen Dyet

Analyste, Services des finances
Nancy Hodgson-Grey

Chef, Services ministériels
Marilyn Burke

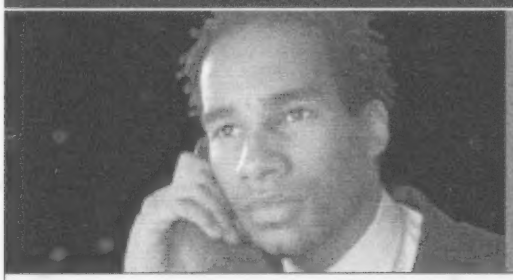
Coordinatrice des ressources humaines
Karen Hatherall

Coordonnatrice administrative
Thérèse Roy

Adjoint administratif
Jacquelin Barrette

Chef, Services de la technologie de l'information
Julie Sibbald/Raymond Pilon

Spécialiste du soutien informatique
Alain Richard



Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal

Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4
Tél : (613) 995-1707
Téléc : (613) 995-3484
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site web : www.chrt-tcdp.gc.ca